ACCORD SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL DANS LA BRANCHE DE LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE

PREAMBULE

Par le présent accord, la Branche de la Répartition Pharmaceutique tient à affirmer sa volonté de renforcer le dispositif d'identification et de prévention des risques professionnels en matière de sécurité et de santé au travail afin de favoriser la prise en compte des conditions de travail des salariés de la Branche et de prévenir les risques d'exposition à des facteurs de pénibilité tels que définis à l'article D. 4121-5 du Code du travail

Les dispositions ci-après ont pour objectif la préservation de l'intégrité physique et de la santé mentale des salariés de la branche. L'aménagement du temps de travail des Seniors avant leur départ à la retraite ne sera pas pris en compte dans le présent Accord mais donnera lieu à une négociation de branche spécifique au cours de l'année 2012.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté d'entretenir un environnement de travail sain et sécurisé, et se déclarent soucieux de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Au-delà des responsabilités qui incombent aux employeurs en matière de sécurité et santé au travail, les parties signataires rappellent la nécessité d'une action conjointe des employeurs et des salariés pour atteindre les objectifs de prévention des risques professionnels et ainsi mieux préserver la santé au travail. Dans cet esprit le respect du dialogue social est indispensable et implique d'y associer les salariés et leurs représentants.

Les partenaires sociaux conviennent que l'Accord de Branche constitue un socle commun sur lequel les entreprises pourront s'appuyer pour mettre en œuvre les dispositifs adaptés de protection de la sécurité et santé au travail, tout en prenant en compte leurs spécificités technique, économique et sociale.

1 / Les acteurs

Il est nécessaire de s'appuyer sur différents acteurs opérationnels compétents en matière de sécurité et santé au travail.

1.1 L'employeur

L'employeur est le garant de la stricte application des dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail et doit procéder à l'information constante des salariés.

Il est responsable de la santé et de la sécurité au travail des salariés et doit à ce titre établir un dialogue constructif et constant avec les autres acteurs, notamment le médecin du travail et les représentants du personnel au CHSCT (ou des DP dans les établissements non pourvus de CHSCT) et les Comités d'établissement, afin d'assurer la prise en compte de ces thèmes.

L'employeur veillera à consulter régulièrement le CHSCT, en amont de toutes modifications ou évolutions des process de production et de travaux importants dans les bâtiments pouvant avoir un impact sur les conditions de travail.

1.2 Les salariés

Par leurs comportements individuels, les salariés participent à la prévention des accidents ou des situations dangereuses susceptibles de générer des accidents.

Ils doivent être également régulièrement sollicités pour participer à des actions de prévention de la santé et de la sécurité afin notamment d'être en mesure d'assurer leur propre sécurité mais également de contribuer à celle de leurs collègues.

Les salariés et toute personne intervenant sur le site seront particulièrement sensibilisés au respect des règles de sécurité mises en place par l'employeur.

1.3 Le Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

La composition et la désignation de la délégation du personnel au CHSCT sont définies par le Code du Travail.

Constitué dans les établissements de 50 salariés, le CHSCT participe activement à la protection de la santé et de la sécurité de tous les salariés. Dans les établissements de moins de 50 salariés, ce sont les Délégués du Personnel qui assurent la mission du CHSCT, dans les mêmes conditions.

Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires.

Pour mener sa mission, il doit avoir accès aux documents relatifs à la prévention des conditions de travail, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, les rapports techniques périodiques des organismes de contrôle concernant les machines, les installations électriques et les systèmes d'aération, le rapport annuel du médecin du travail.

De même, les moyens sont donnés au CHSCT pour qu'il réalise une visite des locaux à intervalles réguliers, si possible au même rythme que les réunions du CHSCT.

Le CHSCT participe à l'analyse des accidents du travail et des risques professionnels et propose des actions pour améliorer les conditions de travail.

Au cours des réunions du CHSCT un rapport sur les accidents du travail est communiqué. De plus, au cours des réunions du CHSCT les questions relatives aux risques psycho-sociaux devront être abordées.

Afin de consolider les acquis de la formation généraliste dispensée par des organismes agréés dont bénéficient les membres de CHSCT, le présent accord prévoit un complément d'une journée de formation consacrée à la prévention des risques professionnels spécifiques à la Répartition pharmaceutique.

Cette journée destinée à l'ensemble des membres du CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel, sera organisée à chaque renouvellement du CHSCT. Le formateur ou l'organisme de formation retenu par l'entreprise sera préalablement informé des spécificités des métiers de la branche.

1.4. Les services de santé au travail

Ils sont chargés de conduire des actions de santé au travail et de conseiller les salariés et leurs représentants ainsi que les employeurs sur les dispositions et mesures nécessaires pour éviter et diminuer les risques professionnels. Ils doivent par ailleurs assurer la surveillance de l'état de santé des salariés et participer au suivi de la traçabilité des expositions professionnelles.

L'ensemble de ces missions est assuré par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail.

1.4.1. Les médecins du travail

Outre leur responsabilité en terme de prévention globale de la santé des salariés, ils ont une triple mission :

- réaliser l'ensemble des visites médicales obligatoires ou demandées par les salariés et émettre les avis d'aptitude et les restrictions d'aptitude au poste de travail
- participer activement à la recherche de solutions de reclassement pour les salariés dont la santé devient incompatible avec l'exercice de leur métier
- signaler par écrit à l'employeur les risques pour la santé des salariés et faire des recommandations précises de prévention.

1.4.2. Les intervenants en santé au travail

Depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002, l'action des médecins du travail est complétée par celle d'autres intervenants internes ou externes en santé au travail. Ensemble, ils mènent une action d'expertise des conditions de sécurité et de travail des salariés et à ce titre conseillent l'employeur et les représentants du personnel.

1.5 Les intervenants en prévention des risques professionnels (I.P.R.P.)

En complément de ceux des services de santé au travail, des intervenants extérieurs aux entreprises peuvent apporter une aide technique aux directeurs d'établissements et aux CHSCT afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail. Il peut notamment s'agir des CARSAT, ARACT et autres cabinets spécialisés et dûment agréés.

2/ La prévention

2.1 Principes généraux

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour éviter les risques professionnels, par des moyens de prévention et de protection, de manière à assurer dans tous les cas la préservation de la santé des travailleurs au regard des connaissances scientifiques et techniques du moment.

Une politique efficace de prévention repose sur les 9 principes généraux de prévention suivants (article L.4121-2 du code du travail)

- éviter les risques
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- combattre les risques à la source
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1 du code du travail
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

2.2 Evaluation des risques professionnels et réalisation du document unique

Cette démarche prévue dans le Code du Travail constitue la base de l'action de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Elle est de la responsabilité des employeurs et consiste à transcrire annuellement dans le *document unique* les résultats de l'évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés.

Ce document est la synthèse de l'évaluation des risques. Il contient également un plan de progrès des différentes actions de prévention qui doivent être réalisées en adéquation avec les résultats de l'évaluation des risques.

Pour être la plus précise possible au regard des conditions de travail, l'évaluation doit être menée au plus près du terrain avec les salariés, les membres du CHSCT (ou à défaut des DP) et le médecin du travail.

Cette évaluation est effectuée pour chaque unité de travail dont le périmètre sera déterminé par chaque entreprise. Elle est conduite sous la responsabilité de l'employeur et fait l'objet d'une information du CHSCT (ou des DP). .

L'évaluation prend en compte :

- la nature des dangers associés à un poste de travail
- les conditions d'exposition potentielle à chacun de ces dangers (intensité, fréquence, durée).

Le document unique est mis à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, du contrôleur de la CARSAT et également du personnel.

La démarche se décompose en trois étapes :

a) L'identification des dangers et l'anticipation des situations de pénibilité au travail

Par site, puis par services ou par métiers, les employeurs établissent la liste la plus exhaustive possible des dangers auxquels sont exposés leurs salariés. L'exposition aux risques psychosociaux, que constituent le stress, la violence et le harcèlement moral et sexuel, sera abordée ainsi que la problématique des troubles musculo-squelettiques (TMS).

On entend par *danger*, la propriété ou la capacité d'un élément ou d'une situation de constituer un dommage. Les dangers physiques ou psychiques peuvent être matériels (les outils de production, les véhicules, les installations), organisationnels (travail en open-space, en centres d'appels, sur des horaires décalés) ou encore comportementaux, c'est-à-dire directement consécutifs à l'intervention de l'homme (par exemple accès en hauteur sans moyens appropriés).

Le *risque* est constitué par un danger éventuel plus ou moins prévisible provoquant un dommage.

b) L'évaluation du risque et sa hiérarchisation

Pour évaluer les risques, les entreprises prendront en compte le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant pour origine un des dangers identifiés, qui se sont produits l'année précédente.

Le risque résulte de la conjonction entre le nombre de personnes exposées à un danger ou la durée d'exposition et la gravité potentielle d'un dommage. Le risque sera donc plus ou moins élevé selon, d'une part le nombre de personnes exposées, et d'autre part, la dangerosité potentielle.

Certaines situations de travail peuvent à long terme avoir un impact sur les conditions de travail et l'état de santé des salariés. L'anticipation de ces situations de pénibilité doit être plus particulièrement prise en compte au regard de l'exposition du salarié à des sollicitations physiques ou psychiques particulières.

c) L'établissement du plan de prévention

En corrélation avec les deux étapes précédentes, le plan de prévention prévoit annuellement les axes majeurs qui seront spécifiquement déployés dans ce domaine.

Les entreprises réaliseront chaque année une consolidation des documents uniques de leurs établissements et l'adresseront aux CHSCT de leurs établissements ainsi qu'à la CSRP qui fera une synthèse des consolidations des entreprises de la branche (cf. document joint en annexe).

2.3 Les formations

La prévention la plus efficace étant liée à une bonne connaissance des risques et des mesures prises pour les maîtriser, les entreprises s'engagent à veiller à la mise en place des actions de formations obligatoires, notamment :

- incendie
- sauveteurs secouristes du travail
- intégration aux postes de travail pour les nouveaux embauchés et les salariés mutés
- habilitations électriques
- conduite des engins de manutention à conducteur porté et à conducteur accompagnant.

A ces formations obligatoires s'ajoutent les formations spécifiques au métier (gestes et postures, conduite automobile...). Chaque entreprise devra définir quelles sont les formations nécessaires dans le cadre de sa politique de prévention des risques.

Plus largement, les employeurs s'engagent à élaborer des actions de formation permettant de répondre à l'obligation de sécurité de résultats.

Les entreprises de la Répartition s'attacheront plus particulièrement à traiter de la prévention liée au risque routier, aux risques liés à la manutention et au port de charges ainsi qu'aux risques psycho-sociaux.

Outre des formations techniques, les employeurs élaboreront et dispenseront auprès de l'encadrement des modules de formation orientés vers la sécurité, la santé et les conditions de travail.

3 / La pénibilité

Le décret du 30 mars 2011 définit les 10 facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité. Dès lors qu'une proportion d'au moins 50% des salariés de l'entreprise est exposée à l'un ou l'autre de ces risques, il est désormais obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'actions de prévention de la pénibilité.

Dans le cadre du présent accord les parties signataires reconnaissent qu'une certaine proportion de salariés de la Branche est exposée à des facteurs de pénibilité.

Aussi, les entreprises devront réaliser un diagnostic destiné à identifier par catégorie d'emploi les postes exposés à un ou des facteurs de pénibilité définis dans les textes et feront le point sur les mesures de prévention existantes dans l'entreprise et celles qu'il conviendrait de déployer afin de prévenir la pénibilité au travail.

Les postes identifiés comme étant exposés à la pénibilité feront l'objet d'une mention indiquant les mesures de prévention appropriées dans le document unique d'évaluation des risques.

4 / Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à la santé mentale des salariés mais également à leur intégrité physique : stress, violence, harcèlement...

4.1 Le stress au travail

Il est rappelé ici la description du phénomène de stress inscrite dans l'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail, du 2 juillet 2008 : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* ».

Le stress au travail revêt différents aspects. Ces effets peuvent être d'ordre :

- physiologique ou émotionnel : nervosité, irritation, crises d'angoisse, palpitations
- cognitif : réduction de l'attention et de la perception, oublis, erreurs dans l'exécution de la prestation de travail
- comportemental : agressivité, impulsivité, démotivation.

Ces effets sont susceptibles d'avoir un impact sur les relations de travail.

Les entreprises de la branche s'engagent à mener les actions suivantes:

- élaborer une fois par an un baromètre national quantitatif permettant d'identifier voire de localiser (par exemple, gros établissements ou établissements automatisés) les situations de travail qui exposent les salariés aux risques psycho-sociaux.

Pour ce faire, les entreprises s'intéresseront aux indicateurs d'absentéisme (particulièrement de faible durée et des travailleurs de nuit), au taux de fréquence des accidents du travail et plus particulièrement aux multi-accidentés, au turn over du personnel.....

Les résultats du baromètre de chaque entreprise feront l'objet d'une consolidation qui sera transmise aux CHSCT locaux et à la Branche.

- réaliser dans chaque entreprise une enquête sur le stress au travail

- élaborer et dispenser des actions de formation/sensibilisation en direction du management de proximité.

L'ensemble de ces mesures devront permettre l'identification des situations de stress et leurs conséquences sur les salariés afin de mettre en place des mesures de prévention et une prise en charge adaptée à chaque situation.

4.2 La violence au travail

La violence au travail peut revêtir des formes qui vont au-delà de la seule agression physique et se traduire par des menaces, des agressions verbales ou psychologiques.

Elle peut provenir de l'intérieur de l'entreprise (collègues, managers, etc) ou bien de l'extérieur de l'entreprise (clients, public, etc).

Les entreprises de la branche s'opposent formellement à ces pratiques, qui doivent faire l'objet d'actes de prévention et de gestion en promouvant le respect des individus.

Le salarié qui a été exposé à une situation de violence doit le signaler à son responsable de manière à ce que les mesures adéquates, y compris des sanctions, soient prises. Il peut également alerter les représentants du personnel et les services de santé au travail.

4.3 Le harcèlement moral et sexuel

- Harcèlement moral (Art L 1152-1 et suivants du Code du travail) : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

- Harcèlement sexuel (Art L1153-1 et suivants du Code du travail) : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits ».

Il est rappelé que les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral. Aussi, ils s'appuieront notamment sur les acteurs de proximité que sont les médecins du travail et les délégués du personnel pour aider au repérage de telles situations et prendre ainsi les mesures destinées à faire cesser le harcèlement avéré.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à faire connaître de tels agissements ne pourront pas subir de sanction du fait de ce témoignage.

Les employeurs s'engagent à prévenir et/ou supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte et de signalement.

SR TJ

5/ Maintien dans l'emploi

Des maladies graves, des accidents de la vie, des handicaps peuvent avoir des conséquences qui empêchent un salarié de poursuivre son activité sur le poste de travail qu'il occupait. De ce fait, le médecin du travail peut juger le salarié inapte ce qui conduit l'employeur à rechercher une solution de reclassement.

Aussi, les entreprises de la Branche s'attacheront à développer une politique en faveur du maintien dans l'emploi des salariés déclarés inaptes ou susceptibles de le devenir dans un avenir proche.

Selon les situations et les possibilités, celle-ci se concrétisera par :

- des actions d'analyse ergonomique des postes de travail des salariés concernés en vue d'adapter le poste de travail et/ou les locaux de travail
- des reclassements des salariés concernés sur un poste de travail adapté à ses capacités ou aptitudes physiques
- des aménagements du temps de travail nécessaires à la reprise d'activité et à la poursuite éventuelle de soins
- des bilans de compétences et des actions de formation destinées à accompagner et préparer le salarié à un autre métier qu'il pourrait exercer à l'extérieur de l'entreprise si aucun reclassement interne n'est possible.

La politique de maintien dans l'emploi pourra être intégrée dans les mesures définies dans l'Accord en faveur des personnes handicapées pouvant exister dans les entreprises de la Branche.

6/ Le handicap :

Selon la situation de l'entreprise au regard de la loi du 11 février 2005 qui oblige tout employeur du secteur privé occupant au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de leurs effectifs salariés, les entreprises de la Branche prêteront une attention particulière aux salariés concernés par cette loi.

Une réflexion sera engagée au sein de chaque entreprise afin de décider de la forme des structures et procédures destinées à répondre aux obligations de la loi du 11 février 2005.

Les solutions retenues prendront en compte non seulement la question du maintien dans l'emploi, mais également celle de l'accueil des personnes handicapées embauchées et celle du développement professionnel de ces personnes.

7/ Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord décident de mettre en place une commission de suivi au niveau de la branche.

Cette commission est composée d'un maximum de deux délégués titulaires et deux délégués suppléants dans chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et d'un nombre égal d'employeurs.

Au cours des réunions de cette commission annuelle, seront présentés le document de consolidation de l'évaluation des risques professionnels réalisé dans chaque entreprise de la

Branche, ainsi qu'une consolidation du baromètre national quantitatif annuel relatif à la prévention du stress.

Cette commission de suivi se réunira deux fois durant la première année suivant la signature du présent Accord, et une fois par an durant les deux années suivantes. Elle se réunira donc quatre fois durant les trois premières années d'application du présent Accord. Au-delà de la troisième année, ils seront étudiés dans le cadre du rapport annuel de branche.

8/ Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 16/01/2012 .

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut pas être dérogé dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Si la révision ou la dénonciation de l'accord devaient être envisagées elles se feraient conformément aux dispositions en vigueur.

9/ Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L2231-6 et D 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du travail (dépôt des accords collectifs, 39/43 quai André Citroën 75902 PARIS Cedex 15) et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.
Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent accord.

Les employeurs en assureront la diffusion aux salariés et aux instances représentatives du personnel de leurs entreprises lors de son entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 16/01/2012 entre :

d'une part,

- la CHAMBRE SYNDICALE de la REPARTITION PHARMACEUTIQUE (C.S.R.P.)

d'autre part,

- Pour la FEDERATION CHIMIE ENERGIE C.F.D.T, M. CHAVANCE

SR TT JPC

- Pour la FEDERATION NATIONALES DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E-C.G.C), M. ROHOU

- Pour la FEDERATION CHIMIE MINE TEXTILE ENERGIE C.F.T.C, M. DUFOUR

- Pour la FEDERATION NATIONALE des INDUSTRIES CHIMIQUES (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT, Mme BONAVENT

- Pour la FEDERATION NATIONALE des métiers de la PHARMACIE, LABM, cuirs et habillement « FORCE OUVRIERE »,
M. TECHER

ANNEXE : Evaluation des risques dans les entreprises de répartition pharmaceutique

	Métiers/personnels/locaux	Dangers ou facteurs de risques devant être évalués	Description des situations auxquelles sont exposés les salariés	Nombre de salariés exposés	Gravité potentielle de l'exposition	Résultats de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer)	Mesures de prévention décidées
1	Magasiniers - Réceptionnaires	Appareils de levage					
		Chargement/déchargement des marchandises					
		Chutes de hauteur					
		Chutes de plain-pieds					
		Manutention manuelle					
		Exposition au froid					
		Chutes d'objets					
		Coupures					
		Risques psycho-sociaux					
2	Préparateurs de commandes	Chutes de hauteur					
		Chutes de plain-pieds					
		Manutention manuelle					
		Exposition au froid					
		Chutes d'objets					
		Coupures					
		Risques psycho-sociaux					
3	Chauffeurs livreurs	Chutes de hauteur					
		Chutes de plain-pieds					
		Manutention manuelle					
		Manipulation portes de camions					
		Chutes d'objets					
		Entretien du véhicule					
		Risque routier					
		Risques psycho-sociaux					
4	Téléphonistes, personnel des retours, bureaux et salles de réunions	Eclairage					
		Ambiance thermique					
		Ambiance sonore					
		Ergonomie des postes de travail					
		Chutes de plain-pieds					

		Chutes de hauteur					
		Manutention manuelle					
		Risques psycho-sociaux					
5	Personnel de maintenance/machines/outillage/opérations de maintenance/risques spécifiques	Risques directement liés aux machines					
		Risque électrique					
		Entretien des locaux maintenance					
		Outillage électrique					
		Travail en hauteur					
		Equipements individuels de protection					
		Risques psycho-sociaux					
6	Organisation de la sécurité, des soins, des secours, respects des règles, formations spécifiques	Accueil au poste de travail					
		Salariés des entreprises extérieures					
		Accès à l'entreprise/l'établissement					
		Circulation dans l'entreprise/l'établissement					
		Risque incendie					
		Affichage réglementaire					
		Locaux médicaux					
		Gestion des accidents du travail					
		Organisation des visites médicales					
		Hygiène (dératisation, tabac, alcool, produits stupéfiants).					
		Produits cytotoxiques					
		Stockage des produits d'entretien et de nettoyage					
		Formation gestes et postures					
		Formation sauveteurs, secouristes du travail					
		Formation habilitation électrique					
		Formation conduite des engins					
		Formation incendie					

		Organisation du CHSCT					
7	Locaux annexes, vestiaires, réfectoires	Entretien et équipements des vestiaires					
		Entretien et équipements des sanitaires					
		Entretien et équipements des salles de repos					
		Entretien et équipements des lieux de restauration					
		Entretien et équipements des parkings extérieurs, intérieurs.					
		Stations gas-oil					
		Presses à cartons					